

# نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

(دراسة مقدمة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة)

أستاذ دكتور  
اسماعيل يحيى التكريتي

أستاذ مشارك دكتور  
جمال أحمد الدوري

جامعة عمان الأهلية

كلية العلوم الإدارية والمالية

## المقدمة

يعد موضوع موضوع الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة حيث بدأ الاهتمام بها نتيجة لادراك أهمية الأفراد في المنظمات باعتبارهم موارد نتيجة كونهم يتمتعون بقدرات علمية ومهنية عالية.

وبدأت عملية التركيز المتزايد على رأس المال البشري أكثر منه على رأس المال المادي، وظل هذا الموضوع محط أنظار واهتمام خلال العقود الماضية حيث تم الاتفاق على أن البشر يمثلون مورداً مهماً وفاعلاً في المنظمات ولا بد من إيجاد طريقة موضوعية للتكبير من القيمة الاقتصادية للموارد البشرية، وبالرغم من عدم الوصول إلى تلك الطريقة في الإطار المحاسبي إلا أن هناك محاولات جادة ومستمرة للوصول إلى تحديد القيم التي تعكس معارف ومهارات المعاملين محاسبياً.

إن تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يساعد في قياس قيمة الموارد البشرية بصورة مالية ويساهم في تخطيط تلك الموارد سواء كان ذلك في النظم أو على المستوى القومي من خلال المساهمة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات تنظيم الأجور والحوافز والترقيات وترك العمل بشكل علمي.

## مشكلة البحث

تتجلى مشكلة البحث في كيفية الوصول إلى قيمة الموارد البشرية في حسابات المنظمات التي لم تعطي الأهمية الكافية للبيانات المحاسبية المتعلقة بالموارد البشرية العاملة فيها وإن ذلك سيؤثر سلباً على اتخاذ القرارات المتعلقة بكفاءة العمل وتنمية مهاراتها وخبراتها لتعزيز مركز المنظمة التنافسي.

## أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في تناوله لموضوع يتعلق بابرار مهارات وخبرات الأفراد العاملين في المنظمة واعطائها استحقاقها الطبيعي من خلال تقييم نظام معلومات محاسبة خاص بالموارد البشرية تتمكن إدارة المنظمة من خلاله من قياس موضوعي لقيمة الموارد البشرية التي ستصب في قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات الصحيحة المستندة إلى المعلومات الدقيقة عن أنشطة وفعاليات المنظمة خاصة تلك التي لها علاقة بتنمية وتطوير الموارد البشرية.

## هدف البحث

يهدف البحث إلى تسليط الضوء على محاسبة الموارد البشرية في المنظمات ونظام المعلومات المتعلقة بها ودوره في تنظيم البيانات الخاصة بتلك الموارد لظهارها بالشكل الحسابي الذي يقود إلى معرفة مكامن القوة والضعف في هذا الحقل المهم في المنظمة وبالتالي تمكين الإدارة العليا من اتخاذ القرارات الصائبة سواء المتعلقة بالموارد البشرية أو بالمنظمة على حد سواء.

## منهجية البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي بالاعتماد على الكتب والدوريات العربية والاجنبية والرسائل العلمية التي تناولت موضوع البحث.

## خطة البحث

تضمن البحث ثلاث مباحث اضافة إلى المقدمة والخاتمة وكما يأتي:

- المبحث الأول: مفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية.
- المبحث الثاني: نظام محاسبة الموارد البشرية.
- المبحث الثالث: مقترح تصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة.

## المبحث الأول

### مفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية

#### 1-1 المقدمة

مع تطور الفكر الإداري وظهور العلاقات الانسانية صار ينظر للمنظمة على أنها نظاماً اجتماعياً بالإضافة إلى أنها نظام فني وأن هذا النظام يؤثر فيه ويكملة العنصر البشري الذي قد يتفق مع النظام الفني أو يتعارض معه، لذلك كان من الضروري فهم الحاجات والدوافع للأفراد العاملين في المنظمة واشباعها اضافة إلى دفع الأجور، وكذلك سينسجم الجانب الانساني مع الجانب الفني ويؤدي الافراد العاملين في المنظمة لأدوارهم كما يجب(1)

إن نجاح المنظمات الاقتصادية في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفاعلية الموارد البشرية العاملة فيها وباعتبار العنصر البشري هو المورد الحقيقي لأي مشروع وإن الإنسان لما يملكه من مهارات ويتمتع من رغبة في العمل هو العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة الانتاجية والربحية فإن المنظمة تتفق أموال طائلة لاستقطاب واختيار وتدريب العاملين

ونتيجة لتطور الفكر الاداري خلص الباحثون إلى ضرورة قياس المجهودات البشرية وقياس الانتاجية للتعرف على مدى مساهمة العنصر البشري في زيادة الانتاجية.

بعد أن ركزت المحاسبة وفقاً للمفهوم التقليدي على المصلحة الخاصة المتمثلة بخدمة اصحاب المشروع لتغطية الارباح ظهرت مدرسة الرفاهية الاجتماعية بمفهوم محاسبي يعني خدمة المصلحة العامة اضافة إلى الخاصة وإذا ما اتسعت المحاسبة ضمن ذا المفهوم فإنها سوف تساهم في تحقيق الرفاهية الاجتماعية، ونتيجة للتطورات التي حدثت بعد ظهور مفاهيم الرفاهية الاجتماعية فقد ظهر اتجاه ينادي إلى ضرورة أن يتجه الفكر المحاسبي إلى دراسة وتحليل الأصول الانسانية واطهارها في الحسابات الختامية للمنظمة. وبذلك ستكون الفلسفة المعتمدة في هذا الأسلوب هي أن

القوة الحقيقية لنجاح المنظمة هي مواردها البشرية لما لها من قدرات وطموحات، ونتيجة لذلك فقد تحولت المنظمات من النمط التقليدي للإدارة إلى أسلوب المشاركة وتم ادخال محاسبة الموارد البشرية في النظام المحاسبي للمنظمات عن طريق رسمة تكاليف الموارد البشرية وحساب أقساط اطفالها(2)

## 1-2 مفهوم محاسبة الموارد البشرية

ظهرت مفاهيم وتعريف عديدة لمحاسبة الموارد البشرية من قبل العديد من الجمعيات والأشخاص "مفكرين وباحثين" من ذوي العلاقة والاختصاص تركز في علم الجوانب التي تمثلها الموارد البشرية في منظمات الأعمال.

فقد عرفت جمعية المحاسبة الامريكية (A-AA) بأنها "مجموعة من المفاهيم والمبادئ والأساليب والاجراءات التي تحكم عملية تحديد ثم قياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وذلك بقصد ايصالها بعد ذلك للاطراف ذات العلاقة (3).

عملية تعريف وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات إلى الجهات ذات المصلحة (4).

وعرفها Flamholts بأنها المحاسبة عن الموارد البشرية كمورد للمنظمة وأنها تمثل كلفة اختيار وتعيين الأصول البشرية وتميئتها وإدارتها وكذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد داخل المنظمة (5)

كما وعرفت بأنها قياس وإعداد التقارير الديناميكيات البشرية في المنظمة، وهي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المنشأة وقياس التغيير في الأفراد والجماعات للمنظمة لمتخذي القرارات سواء داخل المنظمة أو خارجها(6)

Brummet عرفها بأنها "عملية قياس دينامية للعنصر البشري في المنظمة واعداد التقارير اللازمة في ذلك (7)

أما Likert فقد انطلق في تعريفه لمحاسبة الموارد البشرية من نظريته إلى المشروع على أنه منظمة بشرية وأن مواردها تشمل ولاء مجموعات الموظفين والموردين والعملاء (8)

ومن التعاريف السابقة نجد أن الفكرة الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية تدور حول ال\*\*\* الاقتصادية للموارد البشرية للمنظمة والتي يجب متابعتها وقياسها ورصد التغييرات التي تطرأ عليها خلال فترة زمنية من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الإدارة في عمليات اتخاذ القرارات بشأن القوى العاملة كزيادة المهارة والانتاجية بتطبيق برامج لتعليم وتدريب العاملين.

### 1-3 أهمية محاسبة الموارد البشرية

- تأتي أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية وما تشكله من مورد هام من بين مواردها التي تستخدم في عملياتها الاقتصادية شأنها بذلك شأن أية موارد مهمة أخرى في تلك الوحدات بإمكانها المساهمة في تحقيق أهدافها.
- كما وتكمن الأهمية في كونها تدور حول القيمة الاقتصادية للموارد البشرية للمنظمة والتي يجب متابعتها وقياسها ورصد التغييرات التي تطرأ عليها خلال فترة زمنية من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الإدارة في عمليات اتخاذ القرارات بشأن القوى العاملة كزيادة المهارة والانتاجية بتطبيق برامج التعليم والتدريب للعاملين.

### تحقيق محاسبة الموارد البشرية عدة مزايا:

- التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الأعباء الحالية والمتوقعة.
- تقدير الاستثمارات التي توجهها المنظمة في بناء تنظيمها الإنساني.
- تحديد أفضل مجالات الاستفادة من الأصول البشرية وذلك عن طريق قياس:
- العائد من استخدام هذه الأصول.
- تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات (9)

يعتبر العنصر البشري كاستثمار يحقق عوائد طويلة الأجل للمنظمة في شكل زيادة في إنتاجيتها إذا ما أُديرت بفعالية حيث أن السبيل لتطوير الوحدة الاقتصادية هو الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

إن العديد في الوحدات الاقتصادية تحقق نجاحها من خلال قدرتها الفعالة لمواردها البشرية وقدرتها على الحصول والاحتفاظ بموظفين ومديرين على درجة عالية من المهارة والكفاءة وإن أول من يطبق محاسبة الموارد البشرية تطبيقاً علمياً يجعل المنظمة قادرة على التنافس والنجاح من خلال اهتمامها بالموارد البشرية لما لهذه الموارد من قدرات وطموحات إضافة إلى النظافة المحاسبي الذي يستعمله للموارد البشرية عن طريق رسملة تكاليف الموارد البشرية وحساب اقساط اطفائها (10) تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية).

أن المنظمات الحديثة أصبحت تعتمد في تحقيق أهدافها ونجاحها بصورة متزايدة على العنصر البشري، فكفاية وفعالية وكفاءة العاملين تعد عاملاً أساسياً في تحقيق الاستخدام الكفؤ للاستثمار المادية الضخم في الصناعات الحديثة، لا بل قد تعد العامل الأهم في بعض المنظمات، من ناحية ثانية يتوقع الباحثون ميلاً متزايداً نحو الاستثمارات في الأصول البشرية والتكوين الرأسمال البشري كلما اعتمدت المنظمة نمط الانتاج الحديث على الأخص الانتاج في ظروف تكنولوجيا المعلومات، وكلما زادت أهمية الابداع وتطوير المنتجات وحدة المنافسة، في مثل تلك الظروف تزداد أهمية العمالة المتعددة المهارات والتي يتم اخضاعها لدورات تدريبية باستمرار كي تكتسب مهارات جديدة ولقد أدى هذا الاهتمام بالعاملين لدى غالبية المنظمات إلى تكوين قسم خاص (قسم إدارة الموارد البشرية) وذلك لاستقطاب العاملين المؤهلين واقامة الدورات التدريبية لتحسين مهاراتهم.

تزداد أهمية محاسبة الموارد البشرية في بيئة الانتاج الحديثة وبيئة تكنولوجيا المعلومات حيث تسعى المنظمات إلى اعتماد استراتيجية إدارة الجودة الشاملة وما يتبعها من سياسات فرعية مثل

سياسة "انتاج خال من العيوب Zero Defect وسياسة الانتاج في الوقت المناسب Just in Time شراء وتخزيناً ونتاجاً وتسليماً أي في كافة مراحل العملية الانتاجية.

إن نجاح استراتيجية ادارة الجودة الشاملة يعتمد بشكل واضح على تأهيل وتنظيم وتعاون "الأصل البشري" متعددة المهارات والتخصصات بما يناسب التكنولوجيا الحديثة، وهكذا فإن تجاهل تأصيل العنصر البشري يعد نقصاً واهمالاً كبيراً يجعل من قائمة الرمكز المالي مجرد ميزان مراجعة متوازن لا أكثر ولا أقل سبيلاً كل البعد عن الافصاح عن أصول وقيمة المنظمة (11)

### من خصائص محاسبة الموارد البشرية

- 1- إن المحاسبة عند الموارد البشرية أداة قياس وليست فرعاً مستقلاً وقائماً بذاته بل تعد تحسيناً للنظم الموجودة.
- 2- إن المحاسبة من الموارد البشرية في قيامها للموارد البشرية، تعترف بأساليب القياس التي يمكن تطبيقها عملياً، ولا تعترف بتلك المقاييس التي تخرج عن نطاق التطبيق.
- 3- إن قياس الموارد البشرية ليس هدفاً في حد ذاته بل يستخدم كما هو الحال بالنسبة لباقي الأصول في اتخاذ القرارات الادارية الداخلية والخارجية.
- 4- إن التقدير عن نتائج القياس المحاسبي لا يشترط مشكلاً معيناً من اشكال التقرير، فالمهم هو توصيل معلومات كاملة عن الموارد البشرية للجهات المسؤولة بالشكل الذي يحقق الموجود منها سواء كان في شكل الميزانية أو في شكل تقارير مستقلة (12).

تزايد اهتمام المحاسبين بمعالجة الموارد البشرية جاء لعدة أسباب

1- الأهمية المتصاعدة للموارد غير الملموسة عامة، والبشرية منها على وجه الخصوص في المشروعات الحديثة بالإضافة إلى النمو المضطرب في أنشطة مشروعات الخدمات كشركات التأمين، إذ تعد الموارد البشرية المورد الأهم في هذه الشركات.

2- الاتجاه المتزايد في المشروعات الحديثة نحو تكوين نظم معلومات تزور الأطراف ذات المصلحة بمعلومات مناسبة حول الموارد البشرية العاملة في المنظمة والافصاح عما يحدث من تغيير في قيمتها.

3- تفاعل علم المحاسبة مع العلوم السلوكية إذ اكتسبت العديد من المفاهيم التي ساهمت في تحسين وتطوير اساليب القياس المحاسبي بشكل عام وفي مجال الموارد البشرية بشكل خاص.

4- أشار إلى مجموعة من العوامل الأخرى:

أ- العنصر الانساني هو أهم أنواع الأصول المنتجة في الوحدة الاقتصادية وله تأثير جوهري على الانتاجية وله قيمة سوقية.

ب- التطور الكبير الحادث في مجال الاختراعات وفي مجال تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها.

ج- تأثير الضغوط الخارجية التي تشمل القوانين والتشريعات بهدف حماية حقوق الملكية الفكرية وتأثير النقابات العمالية وحقوق العاملين من الأجور وتأثير سوق النقل (13).

**\*إن المحاسبة عن الموارد البشرية نشأت لكل تطوع عدة وظائف أهمها:**

1- توفير الاطار الذي يساعد على اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية.

2- تقديم المعلومات الكمية والرقمية للتكلفة والقيمة الخاصة بالموارد البشرية.

3- تحفز الإدارة على الاهتمام بمفهوم رأس المال البشري عند اتخاذ أية قرارات متعلقة بالموارد البشرية (14).

## 1-5 أهداف محاسبة الموارد البشرية

- تهدف محاسبة الموارد البشرية إلى تقديم المعلومات اللازمة والضرورية عن القوى العاملة بالمنظمة كما تسهم في قياس تكلفة الموارد البشرية لتساعد الإدارة في اختيار الأفراد الملائمين وتدريبهم ومعاينتهم وتحفيزهم.

فمحاسبة الموارد البشرية تسعى إلى وضع نظام محاسبي ملائم يوفر المعطيات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الملائمة، والمتمثلة في الاستخدام الأفضل للعنصر البشري في المنظمة (10).

- الهدف من محاسبة الموارد البشرية يتمثل في جمع كافة النفقات التي تم أو يتوقع انفاقها في المستقبل على الموارد البشرية يرد من لحظة. الاعلان عن الوظائف أو تكاليف استئجارها من الوحدات الاقتصادية الأخرى مروراً بكافة ما ينفق عليها في سبيل تنميتها وتطويرها من خلال برامج التدريب والدورات التي تساهم فيها حتى لحظة الاستغناء عنها (الإحالة على التقاعد أو انتهاء الخدمات) الأمر الذي يتطلب تقديم بيانات عن قيمة الموارد البشرية الموجودة كأصول لها قيمتها السوقية التي تؤثر في قيمة الوحدة الاقتصادية في أسواق المال. (16)

- تهدف أي منظمة من تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشكل عام إلى:
  - 1- تحديد عناصر الموارد البشرية.
  - 2- قياس عناصر الموارد البشرية وتحديد التكاليف الإيرادية والرأسمالية لها.
  - 3- ادراج قيمة وتكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي في المنظمة.
  - 4- توفير المعلومات الدقيقة والملائمة عن الموارد البشرية لمتخذي القرارات للمساعدة في تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتخصيصها على الوظائف المتاحة فيها بما يكفل ضبط ورقابة نفقات الاستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير ونفقات ترك الخدمة وتحفيز الإدارة على الاهتمام برأس المال البشري.

\*تقديم بيانات عن قيمة الموارد البشرية الموجودة كأصول لها قيمتها السوقية التي تؤثر في قيمة الوحدة الاقتصادية في أسواق المال وذلك من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات اللازمة فيما يخص القوى العاملة كزيارة المهارة والانتاجية بتطبيق برامج لتعليم وتدريب العاملين.

## وبالتالي فإنها تهدف إلى

المزايا التي تحققها محاسبة الموارد البشرية للإدارة

- 1- التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الابعاء الحالية والمتوقعة.
  - 2- تقدير الاستثمارات التي توجهها المنظمة في بناء تنظيمها الانساني.
  - 3- تحديد أفضل مجالات الاستفادة من الأصول البشرية وذلك عن طريق قياس:
    - أ- العائد من استخدام هذه الأصول.
    - ب- تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات المالية الملائمة والانتاجية الانسانية.
- تهدف إلى مساعدة الإدارة بمستوياتها المختلفة والأطراف الخارجية في اتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط واستخدام ورقابة الموارد البشرية، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق اهداف النظم.
- تسهم في تحقيق هدف أشمل هو كفاءة استخدام القوى العاملة المتاحة وإذا نظرنا إليها نجدها تتعامل مع قيمة الاستثمار في الأصول الانسانية والنتائج الاقتصادية المترتبة على ذلك فهي تساعد الإدارة على حسن اختيار الأفراد الملائمين وتدريبهم وضيافتهم وتحفيزهم والاستفادة من طاقاتهم وجهودهم إلى الحد الذي يحقق مصالح هؤلاء الأفراد إلى جانب مصلحة العمل.
- وعلى ذلك فمن الأهمية بمكان رسم إطار فكري أو فلسفي لمحاسبة الموارد البشرية وتصميم النظام المحاسبي الذي يوفر البيانات الدقيقة لاتخاذ القرارات الملائمة واجراء البحوث التطبيقية والميدانية للتعرف على العوامل التي تحقق فعالية محاسبة الموارد البشرية (19).

إن تنفيذ نظام خاص للمحاسبة عن الموارد البشرية يهدف إلى تحقيق كل أو بعض الأهداف الآتية:

1- هدف القياس : يقصد قياس نواحي معينة تتعلق بالموارد البشرية وتشمل بصفة أساسية مايلي:

أ- قياس قيمة الموارد البشرية العاملة بالمشروع باستخدام طرق علمية مناسبة قابلة للتطبيق العلمي.

ب- قياس تكلفة اعداد وتجهيز الموارد البشرية مثل تكاليف التعيين والتدريب.

ج- قياس تكلفة استخدام الموارد البشرية من مرتبات وأجور وغير ذلك.

د- قياس الكفاءة الانتاجية للأصول البشرية.

هـ- قياس ربحية استخدام الأصول البشرية.

و- قياس معدل العائد على الاستثمار البشري.

2- هدف التقرير : يقصد بذلك التقرير عن بيانات الموارد البشرية في القوائم والتقارير المحاسبية

واظهار البيانات التي تم التوصل إليها خلال تحقيق هدف القياس ويشمل:

أ- تسجيل بيانات الموارد البشرية في مختلف البطاقات والسجلات والمحاسبة.

ب- تلخيص البيانات المتعلقة بالموارد البشرية باستخدام الأساليب المحاسبية المعروفة لتلخيص البيانات.

ج- عرض النتائج التي يتم التوصل إليها في القوائم المالية.

د- إعداد قوائم خاصة لعرض بيانات الموارد البشرية إلى جوانب القوائم المالية التقليدية.

هـ- اعداد أي تقرير اضافية تتعلق بالموارد البشرية بناءً على رغبات ادارة المنظمة أو المستثمر في أي جهات أخرى خارجية.

و- دراسة المشاكل الخاصة بالموارد البشرية مثل ارتفاع معدل أوراق العمل أو ظاهرة الغياب وإعداد تقارير كمية عنها. (21)

### 3- هدف ترشيد القرارات

ويقصد بها تقديم بيانات ذات فائدة لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرار المناسب حيث يهدف أسلوب المحاسبة عن الموارد البشرية إلى تقدير معلومات إلى إدارة المشروع (المنظمة) أو المستثمرين أو غير ذلك من الجهات المهتمة بالمشروع وذلك لترشيد القرارات التي يتعين على هذه الجهات اتخاذها وتتعلق هذه القرارات بالعنصر البشري ومن أهم أغراض ترشيد القرارات المتعلقة بالموارد البشرية الآتي:

- 1- دراسة البدائل المتاحة لاستغلال الموارد البشرية ومساعدة الإدارة في اختيار البديل المناسب وذلك لتحقيق الاستغلال الأمثل للعنصر البشري.
- 2- ترشيد القرارات الخاصة باستخدام الموارد البشرية مثل القرارات المتعلقة بالنقل والترقية والاستقالة وهكذا إلى آخر القرارات ذات الصلة.
- 3- ترشيد القرارات الخاصة باستخدام الاستثمار في الموارد البشرية وهي قرارات تتعلق بإضافة عناصر جديدة إلى القوى العاملة التابعة للمنشأة (المنظمة).
- 4- فرض الرقابة على تكلفة استخدام الموارد البشرية وذلك من خلال تطبيق أساليب الرقابة على التكاليف المتعارف عليها مثل أسلوب المعايير.
- 5- ترشيد قرارات تقييم أداء العاملين.
- 6- ترشيد قرارات المستثمرين أو الراغبين بالاستثمار باعطائهم صورة واقعية عن حقيقة موارد المشروع بما فيها الموارد البشرية من خلال التقرير عن هذه الموارد في القوائم المالية.
- 7- ترشيد القرارات المتعلقة بتقييم إدارة المنظمة أو تقييم المنظمة كوحدة واحدة من جانب جهات خارجية وذلك بعدم اغفال الموارد البشرية خلال هذا النوع من التقييم وباستخراج نسب ومعدلات تتعلق ببيانات.

- 4- تقدير القيمة الانتاجية للأصول الانسانية وتخصيص الأجزاء المستفادة من هذه القيمة لكل سنة مالية.
- 5- تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات الملائمة (المالية والانتاجية والانسانية).
- 6- عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفذ خلال الفترة المالية مما يترتب عليه زيادة الأرباح.
- 7- ان استحداث أصول جديدة هي (الأصول الانسانية) يترتب عليه تضخم المركز المالي للمنظمة ويوجي بزيادة ثقلها في السوق.
- 8- تشجيع عمليات القروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة أصول الانسان.
- 9- اظهار ايجابيات في جميع نسب التحليل المالي الذي يمثل البسط فيها صافي الارباح أو أصول النظم.
- 10- التأثير في سلوكيات الأفراد بما يدفع المستثمرين إلى استثمار أموالهم في المنظمات التي تعكس حساباتها الختامية موقفاً متفائلاً بالنسبة للفترة المالية الواحدة.
- 11- تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن استخدام قواها العاملة واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم.
- 12- تسهم في تحويل النظرة إلى العاملين من أنهم أعباء إلى أنهم أصول ومن ثم فإنها تجعل الإدارة تهتم أكثر بتطوير الموارد البشرية واعتبار الأفراد العاملين ليسوا أدوات انتاجية فحسب بل أنهم اعضاء مشاركين ويساهمون في تحقيق أهداف المنظمة إلى جانب أهدافهم الشخصية (18).

6-1 نظرة الفكر المحاسبي لقيمة المورد البشري

لا يفرق الفكري المحاسبي بين الموارد البشرية وغيرها من الموارد الأخرى في المنظمة حيث يركز على الموارد المالية والطبيعية، فإذا تم شراء ماكينة جديدة مثلاً فإنه يتم تسجيل ملكية هذه الماكينة في الدفاتر وتسجيل قيمتها، ولكن عندما يلتحق موظف في المنظمة فلا يهتم إطلاقاً بكمية النفقات التي تم انفاقها من أجل الحصول على هذا العضو أو تدريب ولا يتخذ أية إجراءات محاسبية، ويعود سبب عدم قيام المحاسبين بالتمييز بين الموارد البشرية والموارد الأخرى في المنظمة إلى الطريق التي تطورت بها المحاسبة تاريخياً.

فبينما نجد أن المحاسبة في العصور الرومانية قد اعترفت بملكية العنصر البشري في صورة عبيد وقامت بتسجيلهم كأصول، إلا أن المحاسبة الحديثة والتي تستمد جذورها من المجتمع الرأسمالي وفلسفته التي تقوم على استغلال العناصر البشرية فقط وليس امتلاكها، طبقت وجهة النظر هذه واعتبرت العناصر البشرية لا تمتلك ولكن خدماتها هي التي تستقل وهو ما يؤيد الرأي القائل بأن المحاسبة ما هي إلا أداة تتعكس فيها المؤثرات الاجتماعية والاقتصادية والفلسفية للمجتمع الذي تعيش فيه.

## البشر كأصول

- 1- مجلس معايير المحاسبة الأمريكي عرف الأصول بأنها "المنافع الاقتصادية المتوقعة الحصول عليها في المستقبل وان الوحدة الاقتصادية قد اكتسبت حق الحصول على هذه المنافع و السيطرة عليها نتيجة احداث أو عمليات تمت في الماضي (23).
- 2- كما عرف بأنه "المورد الذي يتم اقتناؤه عن طريق الشراء أو الانتاج الذاتي بهدف استخدامه في العملية الانتاجية للحصول على ايرادات دورية تضمن استمرارية النشأة وليس بهدف اعادة بيعه لتحقيق أرباح استثنائية(24).
- 3- الاصل هو "عامل من عوامل الانتاج" وبالتالي فإن هذا التعريف مركز على المقدره الانتاجية للاصل.

وهو "أي وسيلة تكون في حيازة الوحدة الاقتصادية ويكون لها حقوق قانونية على هذا الشيء" وهنا تم التركيز على حيازة الاصل أي ملكية المنظمة لهذا الأصل.

كما يمكن القول أن الأصول هي "الموارد الاقتصادية المخصصة لأغراض المشروع خلال وحدة محاسبية محددة فهي تجمعات للخدمات المتوقع الحصول عليها مستقبلاً (26)

1- وجود حقوق محددة على منافع أو خدمات مستقبلية، أما الحقوق أو الخدمات المتلاشية أو المنقضية فلا تعد أصولاً وكذلك يجب أن تمتلك الأصول منافع ايجابية، أي أن الموارد ذات القيمة السالبة أو الصفرية ليست أصولاً.

2- يجب أن تستحق هذه الحقوق لشخص أو منظمة معين ن أي أن حق الانتفاع (أن حق الانتفاع من قيادة الدراجة على الطريق العام ليس أصلاً، غلا إذا تمتع شخص آخر بهذا الحق واستثنى منه الآخرون "وهذا معناه تمتع (المنظمة) بحق الرقابة على الأصل مما يسمح لها بالتساؤل عن عتقها وحقوقها.

3- أن تويد حقوق المنظمة على أصولها بشرعية قانونية تؤكد بأن استلام هذه المنافع أو الخدمات المستقبلية لا يمكن أن تستلم من قبل شخص أو منشأة أخرى أو من قبل الدولة دون تعويض عادل.

4- يجب أن تكون المنافع الاقتصادية التي تتضمنها الأصول نتيجة أحداث سابقة وهذا معناه أن تلك الحقوق التي قد تنشأ في المستقبل وهي ليست خاضعة لرقابة المنشأة في الوقت الحاضر ليست أصولاً.

إن مقابلة الصفات السابقة مع الموارد البشرية تشير إلى أن هذه الموارد يمكن أن تعد أصولاً من حيث:

أ- توافر منافع مستقبلية في موظفي المنشأة (النظم) وعمالها أما الذين يمارسون البطالة فهم عبء عليها وليس لديهم خدمات أو منافع مستقبلية فهم ليسوا أصولاً.

ب- إذا تمتعت المنظمة بحق تشغيل هؤلاء إلى فترة مستقبلية من الزمن دون حقهم في ترك العمل إلا إذا دفعوا تعويضاً محددان مثل هؤلاء يعتبروا أصول.

ج- أن يكون من المنظمة (المنشأة) في الاستفادة من خدمات عمالها مؤيداً بنص القانون.

د- أن يكون هؤلاء العمال والموظفون يعملون في المنظمة قبل تاريخ اعداد القوائم المالية.

معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول البشرية

حدد البيان رقم (5) المتعلق بالإطار المفاهيمي للمحاسبة المالية 1984, SFAC,N05 الصادر عن هيئة معايير المحاسبة المالية FASB الشروط أو المعايير العامة للاعتراف المحاسبي بأي بند من بنود القوائم المالية... وهذه الشروط هي (27).

1- التعريف : يجب أن تنطبق على البند المراد الاعتراف به وإثباته محاسبياً أحد التعاريف الخاصة بعناصر القوائم المالية، وقد حددت هيئة معايير المحاسبة المالية FASB عشرة عناصر هي: الأصول ، الالتزامات، حقوق الملكية، استثمارات الملاك، توزيعات على الملاك، الدخل الشامل، الإيرادات ، المصروفات، المكاسب والخسائر (28).

2-القياس : يجب توفر خاصية قابلية القياس وذلك من خلال توافر الشروط التالية:

- تكون خاصية ملائمة مثل خاصية التكلفة أو القيمة أو عدد العاملين مصنفاً حسب المؤهلات العلمية.
- اختبار الخاصية الأكثر ملائمة وأهمية بالنسبة للمستخدم وعادة ما تكون خاصية التكلفة (المعالجة المحاسبية)، كما قد تعتمد خاصية القيمة المحاسبية (تكلفة الاستبدال أو صافي القيمة البيعية) أو القيمة الاقتصادية في صورة للقيمة الحالية للمنافع المستقبلية المتوقعة من الموارد البشرية المتاحة في المنظمة.
- ويمكن أن يتم على الأساس الكمي إلى جانب القياس المالي مثل العدد والمؤهلات، وليس من الضروري أن يقتصر الإفصاح عن الموارد البشرية على خاصية واحدة بل يمكن أن يتعدد ويكون بذلك أكثر ملائمة.

3-الملاءمة : تكون المعلومات ملائمة إذا كانت مؤثرة في اتخاذ القرارات فالمعلومات الملائمة هي تلك المعلومات القادرة على احداث تغيير في اتجاه القرار وغياب تلك المعلومات يؤدي إلى عدم الاكتمال وغالباً إلى اتخاذ قرارات خاطئة ولخاصية الملائمة ثلاث خصائص ثانوية هي (تقديمها في الوقت المناسب، وأن تكون المعلومات ذات قيمة تنبؤية، وأخيراً ذات قيمة ارتدادية عكسية).

4-الموثوقية: وتعني خاصية المعلومات في التأكيد فهي خالية من التحيز بدرجة معقولة، كما تمثل بصدق ما تزعم تمثيله، أي أن المعلومات موضوعية وصادقة وغير متحيزة لصالح فئة معينة من المستخدمين ويرتبط معيار الموثوقية بدرجة تأكد قياس الحدث فكلما زادت درجة التأكد كلما ارتفعت الموثوقية.

ومن النادر جداً أن تتوافر المعايير السابقة بصورة متكاملة معاً لذلك فإن الاعتراف بالبند المحاسبي في القوائم المالية يتطلب الموازنة بين اعتبارات كثيرة مثل درجة الأهمية النسبية والملائمة في التأثير على قرارات المستخدمين ودرجة الموثوقية التي يتمتع بها القياس المحاسبي.

كما ينظر من جهة أخرى إلى الأصول بمعايير أخرى تتمثل بما يأتي:

1- معيار الملكية: لكي يعتبر المورد أصلاً فإنه يجب أن يكون للمشروع (المنظمة) خاصية ملكية هذا المورد أي أن المنظمة تفرض السيطرة على الأصل (كما ورد في المعايير المحاسبية) إذا كانت تملك سلطة الحصول على المنافع الاقتصادية وتستطيع الحد من امكانية وصول الاخرين لهذه المنافع، وهذه السيطرة تتبع عادة من الحلوق القانونية وينطبق هذا على الأصول العادية أما بالنسبة للموارد البشرية فهناك آراء مختلفة فمنهم من أيد فكرة أن الموارد البشرية تعتبر أصلاً من أصول المشروع وفهم مبرراتهم ومن جانب آخر عارض هذه الفكرة فمن قدم مبررات الرفض.

2- القدرة الانتاجية: ال\*\*\*\* الحصول على الأصول المادية هي استخدامها في العملية الانتاجية أو تقديم خدمة للمشروع (من طريق المساهمة في العملية الانتاجية) ولا شك فإن

عنصر العمل كأحد مدخلات العملية الانتاجية بعد العنصر الأكثر أهمية في المشروع فهو يع أحد المدخلات للعملية الانتاجية من جهة ومن جهة أخرى فإن مقدرة العنصر البشري على التأثير في الموارد أو عناصر الانتاج الأخرى وهذا بالنتيجة يغيب في انتاج السلع والخدمات المؤدية إلى تحقيق أهداف المنظمة في تحقيق الربح وتنظيمه.

3- الخدمات المستقبلية: ينطلق هذا المعيار من تعريف الأصل من أنه "عبارة عن خدمات مستقبلية" والذي يتضمن بدوره أن يكون هناك توقع لمنافع اقتصادية مستقبلية ويكون للمشروع (المنظمة) الحق في استلام هذه المنافع كما يمكن قياس هذه المنافع، ومن خلال دراسة مدى توفر هذه العناصر في الموارد البشرية فإن الموارد البشرية هي مصدر المنافع الاقتصادية المستقبلية كما ويمكن قياسها.

4- القابلية للتحديد والقياس: يجب أن يكون الأصل قابلاً للتحديد أو القياس وذلك لتمييزه وفصله عن باقي الموارد الأخرى ويعبر عن ذلك بوحدات نقدية كلما يمكن معاملته محاسبياً، وقد أوجدت عدة طرق لقياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية للمواد البشرية (29).

### 3-فروض محاسبة الموارد البشرية:

تستند محاسبة الموارد البشرية على الفرضيات التالية:

#### 3-1 الفرض الأول:

يعتبر العنصر البشري مورداً هاماً من موارد المؤسسة، إذ له قيمة اقتصادية مباشرة وغير مباشرة وتتمثل القيمة المباشرة بالمجهود والوقت الذي تبذله الموارد البشرية لانجاز الأعمال الموكلة إليها مباشرة، وتقديم خدمات متنوعة حالياً ومستقبلياً، بينما تتمثل القيمة الاقتصادية غير المباشرة بحسن استخدامها واستفادتها من الموارد المادية والتكنولوجية، حيث أن هؤلاء قادرون على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.

#### 3-2 الفرض الثاني:

تتأثر قيمة الموارد البشرية بالنمط القيادي للإدارة، حيث تتوقف انتاجية العاملين على القدرات والمهارات من ناحية، والرغبات والميول من الناحية الأخرى، كما تتطور معارف الموارد البشرية في المنظمات التي تركز إدارتها على التدريب وتطوير العاملين، وكذا الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها لإشباع الحاجات المختلف، كما أن الإدارة تساهم في توجيه العنصر البشري واستخدام طاقاته الاستخدام الصحيح، مما يولد لديه دوافع ايجابية، واستعداد نفسي وذهني للمساهمة في أهداف المنظمة، أما إذا فشلت الإدارة في استخدام العنصر البشري انخفضت قيمته، وعليه فالإدارة الناجحة عليها ان تجذب الكفاءات الجيدة أكثر من غيرها.

### 3-3 الفرض الثالث:

تعد معلومات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية في جانب تكلفة وقيمة الموارد البشرية، ضرورة لفاعلية وكفاءة إدارة المنظمة، فمثل هذه المعلومات مفيدة في عمليات التخطيط لاختيار وتوظيف وتنمية الموارد البشرية.

كما أن المعلومات التي تتضمنها محاسبة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في عمليات الرقابة والتقييم في الأجلين القصير والطويل، سواء لإدارة المنظمة أو للمتعاملين الخارجيين.

### 3-4 الفرض الرابع:

إن توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلاً، لذا يمكن ترجمة هذه التكاليف والخدمات في صورة نقدية، وإظهارها في القوائم المالية.

### 3-5 الفرض الخامس:

إن المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أنها "حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدات نقدية وهي تكتسب نتيجة للتعامل بين الوحدات الاقتصادية يتوقع الحصول منها مستقبلاً على خدمات أو منافع اقتصادية (31).

ومن ثم نستخلص أن الأصول تمتلك الخصائص التالية:

- إمكانية القياس المحاسبي للأصل في صورة نقدية.
- وجود حقوق محددة على منافع وخدمات مستقبلية.
- أن تكون هذه الحقوق مملوكة لشخص أو منظمة.

ويمكن تطبيق قسماً كبيراً من خصائص الأصل على الموارد البشرية إذ أن المنافع المحققة من استخدامها هي منافع مستقبلية، وكذا القدرة على حساب مجمل التكاليف التي أنفقت في استقطاب العنصر البشري، واعتباره مورداً وليس كأصل قابل للتملك بشكل كامل كبقية الأصول الأخرى، وللمنظمة الحق فقط في تشغيل واستخدام وتوجيه مواردها البشرية، ولها الحق الشرعي بالتعاقدات والالتزامات بين الطرفين الفرد والمؤسسة، وعلى هذا الأساس تعتبر الموارد البشرية أصولاً ذات تكاليف مباشرة وغير مباشرة من اقتناء وتدريب وتنمية مهارات وغيرها من التكاليف التي ترتبط بالانتاج، حيث يستفاد منها لعدة فترات مما يؤدي إلى اهتلاكها على مدار العمر الانتاجي المتوقع للعاملين، واعتبار قيمة قسط الاهتلاك مثل المرتبات والأجور وأعباء التأمينات الاجتماعية.

ثانياً: وجهات النظر المؤيدة والمعارضة:

مما سبق نجد أن محاسبة الموارد البشرية تهدف إلى توفير المعلومات والبيانات التي تساعد المنظمة على حساب تكاليف ومنافع مواردها البشرية، مما يساعدها على عمليات اتخاذ القرارات الخاصة بالعاملين، وفي إطار ذلك عرضت الكثير من وجهات النظر المؤيدة والمعارضة نذكر منها:

#### 1- وجهات النظر المؤيدة:

1-1 تقدم محاسبة الموارد البشرية معلومات هامة وموثوق بها للجهات ذات العلاقة داخل

وخارج المؤسسة، وخاصة أجهزة الرقابة الحكومية.

1-2 تساعد محاسبة الموارد البشرية المؤسسة على القيام بمسؤولياتها الاجتماعية، وذلك

بالربط بين تحقيق الأهداف التنموية والأهداف الانتاجية.

1-3 تساعد الإدارة على توفير مناخ العمل الملائم لتنمية الموارد البشرية وتطوير قدراتها الابتكارية، إذ يساعد قياس الأصول البشرية على التعرف على أحسن الطرق الدافعية وإقامة العلاقات السلمية بين الأفراد والجماعات.

1-4 تحقق محاسبة الموارد البشرية مزايا تخطيطية ورقابية، مثل تقييم برامج التدريب والتنمية التي تقدمها الإدارة للأفراد.

1-5 تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحويل النظرة إلى العاملين، من أنهم تكاليف إلى أنهم أصول، ومن ثمة تعمل على النمط القيادي الإداري المهتم بتنمية وتطوير الموارد البشرية.

## 2- وجهات النظر المعارضة:

1-2 إن عملية جمع وعرض البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، عملية صعبة نظراً لكثرة المتغيرات، حيث من الصعب قياس كل التغيرات التي تطرأ على العامل، وبالذات المتغيرات الإنسانية (السلوك، الدوافع ، الرضا).

2-2 كما يترتب على صعوبة القياس أن قيمة الأصل البشري المعروض في الميزانية تتغير ولا تفصح عن القيمة الحقيقية لهذا الأصل.

3-2 عدم موازنة المنافع المحصلة من استخدام محاسبة الموارد البشرية مع تكاليف جمع البيانات وإعداد الجداول والميزانيات.

4-2 تساعد الإدارة على مزيد من استغلال جهود الأفراد نحو الأهداف الاقتصادية، إذ أن الأصل شيء يهلك وأن محاسبة الأصول تتضمن العمل على اهتلاك الأصل بأكفأ طريقة ممكنة.(33)

5-2 تتطلب فعالية نظام محاسبة الموارد البشرية وجود نظام دقيق لتقييم أداء العاملين، يركز على الموضوعية والعدالة والشمول وهذا ما لا يتوفر في كثير من الأحيان، وذلك لحدوث أخطاء في عمليات التقييم كالتحيز والنسيان والخوف.

إن لاستخدام محاسبة الموارد البشرية مزايا وعيوب، الأمر الذي يتطلب من المؤسسة ضرورة إجراء موازنة بين السلبيات والإيجابيات التي يولدها تطبيق تنظيم محاسبي للعنصر البشري من النواحي المحاسبية والإدارية والإنتاجية.

ثالثاً: طرق قياس تكلفة الموارد البشرية:

هناك العديد من الطرق لقياس تكلفة الأصول البشرية، نذكر منها:

1- طريقة التكلفة التاريخية:

ويقصد بها التكاليف الفعلية التي انفقت في سبيل الحصول على الموارد البشرية كاستدعاء واختيار وتوظيف وتدريب العاملين، واعتبارها نفقات رأسمالية يستفاد منها لعدة فترات مما يتعين اهتلاكها على العمر الانتاجي لتلك الأصول البشرية لتحديد تسبب كل فترة منها وفي حالة تصفية الأصل أو الاستغناء عن العاملين قبل انتهاء حياتهم الانتجية ويعتبر الرصيد المتبقي خسارة (34).

وليتم قياس التكلفة التاريخية (الأصلية) للموارد البشرية لا بد من تبويبها إلى عنصرين هما:

1-1 تكلفة الحصول على العاملين:

وتبين التضحية التي يجب أن تتحملها المؤسسة في سبيل الحصول على من يشغل مركزاً معيناً، وهذه التكاليف قد تكون مباشرة أو غير مباشرة، وتتكون من العناصر التالية:

أ- تكلفة الاستقطاب:

وهي تكلفة اجتذاب أعضاء جدد المؤسسة، وتتمثل في تكلفة الإعلانات، وأتعاب هيئة التوظيف، وتكلفة السفر والمصاريف الأخرى.

ب- تكلفة الاختيار:

وتتحمل المؤسسة هذه التكلفة من أجل تحديد من يجب أن تمنح له الوظيفة، كتكاليف المقابلات والاختيارات...

ج- تكلفة التعليم:

تتحمل المؤسسة تكلفة التعيين في سبيل الحصول على عنصر جديد في التنظيم الإداري للمؤسسة.

1-2 تكلفة التعليم:

وتشير هذه التكلفة إلى التضحية التي تتحملها المؤسسة من أجل تدريب العاملين، وتشتمل على تكاليف مباشرة وغير مباشرة مثل تكاليف التأهيل والتدريب سواء للمدربين أو المتدربين. وتتميز هذه الطريقة بالسهولة والبساطة في القياس وما يعيها هو أن التكلفة التاريخية للأصول البشرية لا تعبر عن الطاقة الانتاجية الأساسية للأفراد، والتي لا يمكن بدونها اعتباره أصلاً بشرياً، كما أن قيمة الفرد خلال فترة زمنية تتغير، سواء بالزيادة لاكتساب قدرات جديدة، أو بالنقصان بسبب تقدم السن، أو المرض، مما يؤدي إلى وجود عائد غير سليم لقيمه الاستثمارية.

2- طريقة تكلفة الإحلال:

وتعرف تكلفة الإحلال للموارد البشرية بأنها "التضحية التي تتحملها المؤسسة اليوم لإحلال موارد بشرية بدلاً من الموجودة الآن" (35)

وتشتمل على نوعين من تكلفة الإحلال وهي:

1-2 تكلفة الإحلال الوظيفي:

ويقصد بتكلفة الإحلال الوظيفي بأنها" التضحية التي تتحملها المؤسسة في الوقت الحالي في سبيل إحلال شخص محل شخص آخر يشغل ووظيفة معينة في التنظيم، بحيث يكون البديل قادراً على القيام بنفس الأعباء وتقديم نفس الخدمات التي تلزم لهذه الوظيفة.

وتتكون تكلفة الإحلال الوظيفي من ثلاث عناصر هي:

- تكلفة الحصول على الأفراد.
- تكلفة التعليم.
- تكلفة ترك العمل.

## 2-2 تكلفة الإحلال الشخصي:

وتعتبر عن التضحية التي تتحملها المؤسسة حالياً في سبيل احلال شخصي محل آخر يكون قادراً على تقديم مجموعة الخدمات التي يقدمها الشخص الحاليين وتشمل تكلفة إحلال الفرد و التنظيم البشري كله.

وتختلف هذه الطريقة عن طريقة التكلفة التاريخية أنها تقوم باحتساب تكلفة الأصول طويلة الأجل على اساس المتوقع انفاقه في السمتقبل، ما أنها تساعد في عملية تخطيط العنصر البشري بإيجاد تقديرات لنفقات الحصول على عمل لمختلف الوظائف، وترشيد عملية اتخاذ القرارات، مما يجعلها تضع معايير لتكاليف تجميع وتوظيف وتدريب العاملين، حيث تستعمل هذه المعايير في مقارنة النتائج الفعلية كما هو مخطط من قبل، وبالرغم من ذلك فإنه يعاب على الطريقة عدم وجود أصول بشرية تتماثل مع الأصول البشرية بالمشروع الواجب تقدير قيمتها، إضافة لذلك فإن نموذج تكلفة الإحلال يتضمن تكلفة الفرصة، والتي يصعب استخدامها كمقياس بديل لقيمة الموارد البشرية (37).

## 3- طريقة تكلفة الفرصة البديلة:

وتعرف بأنها "قيمة الأصل عندما يكون في استخدام بديل يختلف عن الاستخدام الحالي"

وتعتمد هذه الطريقة على تقسيم العاملين في المؤسسة الى مجموعتين(38):

أ- فئة العاملين غير المهرة أو العاديين والذين يسهل احلالهم بأخرين، ويتم تقسيمهم على أساس نفقات الاستدعاء...

ب- فئة العاملين المهرة وهي فئة نادرة يتم تقويمها باعتبارها أصول بشرية يتم استخدامها في أكثر من نشاط أي عدة بدائل لمعرفة قيمتهم في أفضل استخدام لهم وتؤكد هذه الطريقة أن مدير ومراكز الاستثمار في المؤسسة يتنافسون من أجل الحصول على أيدي عاملة ذات مهارة نادرة، فالمدير الذي ينجح في الحصول على ذلك الفرد والمهارة العالية، ويمثل تكلفة الفرصة البديلة لذلك العنصر البشري والعمل على إيجاد أفضل الظروف الملائمة لاستقطاب الأيدي العاملة، إلا أنها لا تهتم إلا بالفئة العاملين ذوي الكفاءة العالية والنادرة.

#### 4- طريقة العوائد المستقبلية:

وباستخدام هذه الطريقة يتم تقييم الأصول البشرية على اساس التوصل إلى القيمة الحالية للمرتبات والأجور التي يتقاضاها العنصر البشري في المستقبل حتى نهاية عمرها الانتاجي بالمنظمة، لتمكن من حساب القيمة الإجمالية للأصول البشرية من واقع متوسط رواتب لمجموعة متماثلة من العاملين، إلا إنها لا تأخذ بعين الاعتبار إلا عنصراً واحداً من عناصر التكاليف للوصول إلى قيمته الموارد البشرية، وإهمال عوامل أخرى كسن العامل وكفاءته وأقدميته.

#### 5- طريقة التكلفة الاقتصادية:

ويتم تقييم الأصول البشرية وفقاً لمعدل العائد الممكن الحصول عليه من استخدامه، أي تحدد قيمة الشخص بالمشروع بما يساوي القيمة الحالية للأرباح المستقبلية معتمدين في ذلك على مدى مساهمة الفرد في تحقيق أهداف المنظمة.

## 2-1 مفهوم نظم المعلومات

عرفت نظم المعلومات بأنها الاستخدام المتطور لتكنولوجيا المعلومات، حيث تعد تكنولوجيا المعلومات من مكونات نظم المعلومات، ووفقاً للاستخدام المعاصر لنظم المعلومات وتقنياتها المتطورة (39).

تفيد نظم المعلومات بأنها مجموعة من العناصر المترابطة التي تعمل معاً على جمع واسترجاع ومعالجة وتخزين ونشر المعلومات لدعم عملية صنع القرار والتنسيق والرقابة والتحليل والملاحظة في المنظمة، وهي بنفس الوقت مجموعة من الأفراد والتجهيزات والاجراءات والبرمجيات والاتصالات وقواعد البيانات تعمل يدوياً أو ميكانيكياً أو آلياً على جمع المعلومات وتخزينها ومعالجتها ومن ثم بثها للمستفيد (40).

تلعب نظم المعلومات دوراً رئيسياً في الأثر الذي تحدثه في عملية منع القرارات وتساعد المديرين في اكتشاف الانحرافات بصورة مبكرة عن سير العمليات والتنبؤ بالمشكلات التي يمكن أن تحدث في المستقبل كما تساعد في وضع الخطط والبرامج الداعمة للتخطيط الاستراتيجي وبالتالي فإن نظم المعلومات للعمليات والأنشطة تقضي فوائد واضحة تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة في البقاء والنمو والربحية (41).

تتكون نظم المعلومات من مجموعة من النشاطات وهي:

1- المدخلات : هي البيانات الخام التي لم تجر عليها المعالجة بعد، وتعد القوة الدافعة لتشغيل

النظام وتتمثل بالمواد الأولية والعمالة ورأس المال وأية معلومات تصل للنظام في البيئة

المحيطة ومن النظم الأخرى.

2- المعالجات: تمثل الجانب الفني من النظام متمثلة بالعمليات المحاسبية وعمليات المقارنة

المنطقية والتخليص والتصنيف والفرز التي تجري على البيانات المدخلة لغرف تحويلها إلى

معلومات تقدم للمستفيد النهائي وتشكل مرحلة المعالجة أو تشغيل الجانب الفني من النظام، الذي يقوم باجراء العديد من العمليات وبذلك تتفاعل كل العوامل داخل النظام.

3- المخرجات : وهي النتائج التي يعمل النظام على الوصول إليها ويتم اىصال المعلومات إلى المستفيدين ومن أشكال مختلفة مثل التقارير والجداول والقوائم والأشكال البيانية وهذه يطلق عليها مخرجات النظام المعلومات، ويمكن القول بأنها الناتج النهائي من النظام والذي يذهب إلى البيئة المحيطة أو إلى نظم أخرى وقد تكون هذه المخرجات بشكل منتج نهائي أو وسيط خدمة للمستهلك أو معلومات تستخدم في اتخاذ القرارات الإدارية أو تستخدم كبيانات لنظام معلومات آخر.

4- الرقابة: يتطلب الحصول على معلومات صحيحة ودقيقة وجود رقابة على عمليات الادخال والمعالجة والمخرجات للتأكد من أن نظام المعلومات ينتج ويقدم المعلومات وفق المعايير المفترضة عند تصميمه، وأن النظام يحتوي على كافة الاجراءات الرقابية التي تضمن صحة المدخلات وعمليات المعالجة والمخرجات.

5- التغذية العكسية: هي عملية قياس ردة فعل المستفيدين على عمل النظام بأداء وظائفه كما هو مفترض عن تصميمه ولكن بعض المعلومات التي يقدمها لا تلائم حاجات المستخدمين عندئذ يقوم المستخدمون بطلب احداث تغييرات في النظام وهذه الطلبات يطلق عليها التغذية العكسية.

## 2-2 مفهوم نظم المعلومات المحاسبية

يعتبر نظام المعلومات المحاسبية أحد النظم الفرعية في الوحدة الاقتصادية ويتكون من عدة نظم فرعية تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة ومتبادلة بهدف توفير المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية لجميع الجهات التي يهملها أمر الوحدة الاقتصادية وبما يخدم تحقيق أهدافها" (42).

ويمكن تعريف نظام المعلومات المحاسبية بأنه "أحد مكونات تنظيم إداري يختص بجمع وتبويب ومعالجة وتحليل وتوصيل المعلومات المالية الملائمة لاتخاذ القرارات للأطراف الخارجية وإدارة المنظمة ويعد نظام المعلومات المحاسبية أحد المكونات الأساسية لنظام المعلومات الإدارية ويحصر الفرق بينهما في أن الأول يختص بالبيانات والمعلومات المحاسبية بينما يختص الثاني بكافة البيانات والمعلومات التي تؤثر على نشاط المنظمة (43).

ويشار إلى النظام المحاسبي اتجه ليكون نظاماً للمعلومات لا يقف عند حدود البيانات والمعلومات المالية، بل \*\*\* ليشمل بيانات ومعلومات كمية ووصفية تقيد صانع القرار والمستخدمين والمتميزين بالتنوع، ونتيجة لذلك فقد أصبح نظام المعلومات المحاسبي يقدم معلومات إضافية إلى جانب المعلومات المالية كبيانات ومعلومات كمية ومالية بدقة وجودة مناسبة في الوقت المناسب وزيادة التأكد من المعلومات الخارجية لانحراف التخطيط وتعديل التقارير المقدمة للإدارة في ظل التصميم (45).

## 2-3 نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية

يعتبر نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية أحد الأنظمة الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية ويهتم هذا النظام بتوفير المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية الخاصة بالموارد البشرية وتقديمها إلى جميع الجهات التي تهتم بأمر الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب منها، ويهتم نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية بكافة البيانات الخاصة بالموارد البشرية من خلال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيلها وفق أسس وقواعد محاسبية معينة طبقاً لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يمكن إنتاجها والتي يتم إيصالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد (46).

يعد هذا النظام حديث نسبياً حيث ظهرت بوادر الاهتمام به من قبل المحاسبين في الربع الأخير من القرن الماضي للتعرف على أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية نتيجة لظهور طلب متزايد على خدمات الأفراد الذي يتمتعون بقدرات فنية عالية ومن ثم التركيز على رأس المال البشري وإيلائه أهمية تفوق أهمية رأس المال لمادي وهذا يتطلب مجموعة من الأساليب العلمية التي يمكن أن تساهم في تقييم تلك الموارد كأصول بصورة مالية وشأنها بذلك شأن أية أصول أخرى يتم استثمارها في الوحدات الاقتصادية.

إن تصميم نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية يساعد في قياس قيمة الموارد البشرية بصورة مالية والمساهمة في تخطيط تلك الموارد على مستوى الوحدة الاقتصادية وكذلك على المستوى القومي من خلال المساهمة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات تنظيم الأجور والترقيات والحوافز بشكل علمي (47).

تتجلى أهمية الموارد البشرية في المشروعات الصناعية والخدمية من خلال التأثير على القيمة السوقية لتلك الوحدات الاقتصادية في أسواق الأوراق المالية من حيث مساهمتها في العمليات الاقتصادية التي تمارسها تلك الوحدات وما يمكن أن تشكل تلك الموارد وما تحتله من قيمة ملموسة وغير ملموسة يمكن أن تؤثر بشكل أو بآخر على استمرارية تلك الوحدات في أداء مهامها، وهذا يعني أن الموارد البشرية يمكن أن تحتل مكاناً بارزاً وأهمية كبيرة عند اتخاذ القرارات المختلفة والمتعلقة بنشاط الوحدات الاقتصادية التي تعمل فيها، ومن ثم يصبح من الضروري الاهتمام بكافة البيانات المتعلقة بالموارد البشرية كي يكون بالامكان الاستفادة منها في جميع المجالات التي تحتاج إلى اتخاذ قرارات مباشرة بشأنها (48).

#### 4-2 أهمية نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية

تكمن أهمية نظام محاسبة الموارد البشرية من خلال أهمية الموارد البشرية في المنظمات الاقتصادية باعتبارها مورد هام من مواردها التي تستخدم في عملياتها الاقتصادية كأية موارد مهمة أخرى في

تلك المنظمات بأماكنها المساهمة في تحقيق اهدافها، وعليه فإن تواجد نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في أية منظمة فإن وظيفته ستشمل القيام بما يأتي:

1- جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية، مثل بيانات الأفراد العاملين في المنظمة ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاه على عاتقهم والأجور المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات الدراسية.

2- تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالمنظمة مثل تبويب تكاليف القوى البشرية في المنظمة إلى : أجور، كالف تدريب، تكاليف اختبار...الخ.

3- توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهتمها هذه المعلومات في الوقت المناسب وبالذقة المطلوبة.

وإذا ما تم ذلك فإن نظام معلومات المحاسبة في الموارد البشرية سوف تزداد أهميته في المنظمة من خلال مساهمته في تحقيق أهدافها من خلال ما يأتي(49):

1-9 قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية: ويتم ذلك عن طريق استخدام كافة البيانات المتعلقة بتلك الموارد في سبيل تقييمها مالياً ويقصد بذلك تحديد قيمة الخدمات التي ينتظر أن تقدمها الموارد البشرية في المستقبل ويتم ذلك من خلال استخدام احدى طرق التقييم التي تراها المنظمة مناسبة لها لكي يكون بالامكان حصر قيمتها الأساسية والاندثارات التي تترتب عليها، الأمر الذي يجب اظهاره في القوائم المالية للوحدة الاقتصادية وبما يساعد على اعطاء صورة توضيحية أكبر وأدق عن نشاط الوحدة ومدى تحقيقها لأهدافها وخاصة ما يتعلق بنتائج النشاط ومدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيقه، اضافة إلى ذلك فإن قياس قيمة الموارد البشرية واطهارها في القوائم المالية سوف يساعد في اجراء التحليلات المالية الخاصة بها من حيث:

أ- اظهار التغييرات التي تطرأ على قيم الموارد البشرية (باعتبارها اصول بشرية) بصورة سنوية.

- ب- ايجاد نسبة راس المال البشري إلى غير البشري وتحديد درجة كثافة العمالة بصورة عملية.
- ج- تقدير نسب الاستثمار في الموارد البشرية إلى اجمالي الاصول كمؤشر لاحتمالات تحقيق الارباح مستقبلاً وعلى الأقل في المشروعات التي تعتبر العنصر البشري فيها عاملاً مهماً من عوامل الانتاج.
- د- امكانية تحليل نسب العائدة على الاستثمار بطريقة افضل في حالة اثبات قيمة الاصول البشرية ضمن النسبة وخاصة التي يكون فيها العنصر البشري هو الغالب.

### 3- المساعدة في تخطيط الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية

- يمكن لنظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية أن يساعد في تخطيط الموارد البشرية في المنظمة من خلال البيانات والمعلومات التي يمكن أن يقدمها في المجالات الآتية:
- أ- توفير بيانات عن تكاليف طلب الموظفين واختيارهم وتعيينهم، إضافة إلى توفير بيانات تكاليف معيارية للعمليات السابقة يمكن استخدامها في اعداد الموازنة لتخطيط أنشطة القوى العاملة ولاغراض الرقابة وتقدير كلفة احلال الافراد في المواقع المختلفة.
- ب- توفير بيانات يمكن من خلالها المقاضلة بين تكلفة تدريب العاملين بالمنظمة إلى المستوى المرغوب الوصول إليه وبين تكلفة تدريب على نفس امستوى في ال\*\*\*\*.
- ج- المساعدة على الاستعادة المثلى من العاملين المستخدمين في أعمال لا تتناسب مع امكانياتهم عن طريق اظهار قيمة الخسارة الناجمة عن ذلك.
- د- توفير بيانات عن قيمة العاملين ومدى كفاءة استخدامهم والتغيرات التي تحدث على تلك القيمة بمرور الوقت الامر الذي ساعد على تحسين نوعية التخطيط واتخاذ القرارات بالمنظمة.

#### 4- المساعدة في تخطيط الموارد البشرية على المستوى القومي

إن توافر البيانات والمعلومات عن طريق نظام محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في خدمة الدولة من خلال مساعدة الأجهزة المختصة فيها برسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات الأجور والحوافز والترقيات بشكل علمي فإذا اتضح من تلك البيانات والمعلومات أن معدل ترك الأفراد لوظائفهم في الدولة كبيراً وأن كثيراً من العاملين يهاجرون خارج الدولة الأمر الذي يتسبب في حالة استمرار بحدوث قدرة كبيرة في بعض المهن وأن ذلك قد يرفع كحكومة إلى تعديل تشريعات الأجور والترقيات ونظم العمل بشكل يغري المواطنين على البقاء في وطنهم وعدم الهجرة.

#### المبحث الثالث

مقترح تقييم نظام لمحاسبة الموارد البشرية في المنظمة.

لكون النظام المحاسبي يقدم معلومات معينة للإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية لذا يقترح الباحثان تصميم نظام لمحاسبة الموارد البشرية في المنظمات حيث سيستند النظام على ما يأتي:

#### 1- مدخلات النظام،

أ - وتتمثل بمخرجات نظام معلومات الموارد البشرية الخاصة بتخطيط القوى العاملة ومعلومات توصيف الوظائف إضافة إلى جميع المعلومات المتعلقة بتقديم الأداء ومعلومات الترقية وانتهاء الخدمة.

ب- جميع البيانات المثبتة في سندات الصرف على الموارد البشرية كقوائم الرواتب والحوافز إضافة إلى كل ما ينفق على الدورات التدريبية.

#### 2- العمليات التشغيلية للنظام:

وتشمل جميع العمليات التي تجري على المدخلات بهدف تحويلها إلى مخرجات وتتمثل بعمليات التسجيل والتحليل حيث تشمل تسجيل جميع العمليات المتعلقة بالموارد البشرية حسب نوع المورد حيث يفتح حساب خاص باسم حساب الموارد البشرية ويضم جميع ما ينفق على ذلك المورد من تاريخ الاعلان عن الوظيفة حتى انتهاء خدمة ذلك المورد البشري من العمل، وهنا يجب أن يحمل كل مورد بشري بنصيبه من تلك المصاريف وكما بين في أدناه

د / مصاريف الاعلان في الوظائف

د / التقدير

د / مصاريف التعيين

ح / التقدير

د/ مصاريف التدريب والدورات

د / النقدية

وبعد ذلك يتم تحميل جميع هذه المصاريف على حساب الأصل البشري حسب حصته من كل معروف بالقيد الآتي:

د / الأصول البشرية.

إلى مذكورين

د/ مصاريف الاعلان

د / مصاريف التعيين

د / مصاريف التدريب والدورات.

وفي نهاية السنة المالية يتم تحديد طريقة لتخفيض (اطفاء) قيمة الأصل البشري حيث أن العمر الانتاجي لذلك الأصل يرتبط بفترة عترة المبرم على المنظمة والطريقة المتبعة في احتساب قيمة الاطفاء هي طريقة القسط الثابت حيث يتم تحديد قيمة القسط السنوي من خلال قسمة قيمة الأصل على عدد سنوات المتعاقد عليها ويفضل الباحثان اتباع الطريقة غير المباشرة في معالجة اقساط الأصل وكما يأتي:

د / قسط اطفاء الأصل الشهري (المورد البشري) .

د / مخصص اطفاء الأصل البشري.

وبعدها يتم اغلاق قسط اطفاء الأصل البشري بحساب ملخص الدخل أما كخفض الاطفاء للأصل البشري فسيظهر في قائمة المركز المالي مطروحاً من قيمة الأصل البشري وكما يأتي:

د / ملخص الدخل

د / قسط اطفاء الأصل البشري

قائمة المركز المالي كما في 11/31

	الأصول قيمة الأصل البشري - مخصص اطفاء الأصل البشري
--	--

على أن يرحد مخصص الاطفاء للأصل البشري للسنة اللاحقة

3- مخرجات النظام... يمكن اجمال مخرجات نظام محاسبة الداود البشرية كما يأتي:

أ- اعداد الموازنات التخطيطية المتعلقة بتكاليف الحصول على الموارد البشرية.  
ب- تحديد الانحرافات الناتجة من مقارنة ما مخطط في هذه الموازنات للموارد البشرية على ما انفق فعلياً من تكاليف ودراسة اسباب هذه الانحرافات ومن ثم اتخاذ الاجراءات للحد منها.

ج- الموازنة التخطيطية لتكاليف التدريب.

د- تحديد الانحرافات المتعلقة بتكاليف التدريب من خلال مقارنة ما انفق مثلاً مع ما مخطط لكلف التدريب ثم دراسة اسباب هذه الانحرافات واتخاذ الاجراءات الكفيلة للحد منها.

هـ - حصر جميع النفقات المتعلقة بالرواتب المخططة والفعالية التي يمكن ان تحدث مع اجراء الرقابة الفعالة عليها من خلال مقارنة المعروف الفعلي مع ما هو مخطط.

و- الاشارة إلى كل ما يتعلق بحسابات الموارد البشرية في التقارير المرفوعة لمجلس الإدارة.

ز- ادخال الموارد البشرية ضمن القوائم المالية المعروفة من حيث رسملة الموارد البشرية ثم اطفائها على مدى فترة التعاقد.

#### حالة تطبيقية

يمكن أخذ الحالة التطبيقية الآتية والمتعلقة باحد الأندية الرياضية التي تعاقدت مع أحد الخبراء الاجانب بالطب الرياضي.

- في 2010/1/1 تعاقد نادي الزوراء الرياضي مع الخبير الطبي الفرشي بمبلغ (400.000) دولار لمدة 4 سنوات، وقد قام النادي المذكور بدفع المصاريف الآتية اضافة إلى المبلغ المتعاقد عليه نقداً.

1- مصاريف اعلان الحاجة لخبير بالطب الرياضي بمبلغ (2000) دولار.

2- مصاريف نقل الخبير وعائلته من بلدة (2000) دولار.

3- مصاريف اقامة مؤقتة (6000) دولار .

بناء على ما تقدم سيتم اجراء المعالجات المحاسبية الآتية:

1- اثبات مبلغ التعاقد مع الخبير بالطب الرياضي.

400000 د / الموارد البشرية / الخبير بالطب الرياضي

400000 د / النقدية

2- اثبات المصاريف الأخرى

2000 د / م. الاعلان

2000 د / النقدية

2000 د / م. نقل الخبير وعائلته

2000 د / النقدية

6000 د / م. اقامة مؤقتة للخبير وعائلته

6000 د / النقدية

3- تحميل حساب الموارد البشرية / خبير الطب الرياضي بجميع المصاريف المبينة أعلاه

10000 د / الموارد البشرية / خبير الطب الرياضي

10000 إلى مذكورين

2000 د / م. اعلان

2000 د / م. نقل الخبير وعائلته

6000 د / م. اقامة مؤقتة للخبير وعائلته

4- سيعتمد في احتساب قيمة اطفاء أصل الموارد البشرية طريقة القسط الثابت حيث يحدد قيمة مبلغ الاطفاء السنوي من خلال قسم اجمالي قيمة الأصل على عدد السنوات المتعاقد عليها وفي هذه الحالة تكون قيمة الاطفاء  $410000 \div 4 = 102500$  دولار.

وفي نهاية السنة الأولى 2010/12/31 تجري القيود التالية:

102500 د / قسط اطفاء الموارد البشرية / خبير الطب الوقائي

102500 د / مخصص اطفاء الموارد البشرية / خبير الطب الرياضي

وبعدها يتم غلق قيد قسم الاطفاء في ملخص الدخل ، أما حساب مخصص الاطفاء فيظهر مطروحاً من قيمة الأصل في قائمة المركز المالي في نهاية كل سنة من سنوات العقد 102500 د / ملخص الدخل

102500 د / قسط اطفاء الموارد البشرية / خبير الطب الرياضي

وتظهر قيمة الأصل في قائمة المركز المالي كما يأتي:

قائمة المركز المالي كما في 2010/12/31

	<p>الأصول</p> <p>410000 أصول الموارد البشرية / خبير الطب</p> <p>الرياضي</p> <p>102500 مخصص الاطفاء</p> <p>307500 صافي قيمة الأصل</p> <p>وتستمر هذه العملية للسنوات اللاحقة من فترة التعاقد.</p>
--	---

Copy rights

## الخاتمة

تعد الموارد البشرية من الثروات الكبيرة على صعيد المنظمات والدول وان الارتقاء بها سيؤدي حتماً إلى التقدم الاقتصادي لكل من المنظمة والدولة.

يهتم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية من خال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيله وفق أسس وقواعد محاسبية معينة طبقاً لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يكن انتاجها والتي يتم ايصالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد.

إن تصميم نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية في المنظمات سيساهم في قياس قيمة الموارد البشرية بشكل موضوعي مما يساعد على تحليلها مالياً وبالتالي فإنه سيساهم في عملية التخطيط لتلك الموارد على صعيد النظم والمستوى القوي كما سيرسم سياسات التوظيف في المنظمة ويعطي مؤشرات مسبقة عن ثبات العمالة من عدمها ويعمل من أجل استقرارها في المنظمة.

بما أن مدخلات نظام محاسبة الموارد البشرية هي مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية فإنه سيتم التعبير عن جميع البيانات التي ينتجها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية بدلالات ومصطلحات مالية ان ايجاد علاقات تنسيق وتبادل وترابط بين نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الإدارية سيساهم في تحقيق خفض تكاليف انتاج المعلومات اللازمة وتقليل الوقت والجهد اللازمين للحصول على المعلومات من قبل المستفيدين، لذلك ينبغي تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المنظمات لفرق تنظيم البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وبالتالي تشغيلها وانتاج المعلومات الخاصة بها نظراً لأهميتها على الصعيدين المنظمة والمستوى القوي.

ان فصل الكلف الخاصة بالموارد البشرية في حسابات مستقلة يمكن حصرها وقياسها بدقة وبذلك يمكن من اتخاذ قرارات أكثر فاعلية بشأن تلك الموارد في المنظمة.

ولا يفوتنا القول ن على الادارات في المنظمات الاهتمام بتعيين الموظفين الاكفاء والم\*\*\* على تدريبهم وتأهيلهم كي يحققون أهداف المنظمة بأقل تكاليف تتفقها المنظمة.

#### المصادر

- 1- وليد ناجي الحياي، "المشاكل المحاسبي ونماذج مقترحة"، الدانمارك: دار الاكاديمية العربية المفتوحة، 2007.
- 2- وليد ناجي الحياي، "دراسات في المشكلات المحاسبية المعاصرة"، عمان: دار الحامد للنشر، 2004.
- 3- عبد الوهاب، محمد علي وعامر، سعد ياسين، "محاسبة الموارد البشرية عرض وتحليل"، دار المريخ الرياض، 1984.
- 4- عبد الوهاب ، محمد علي..... مصدر سابق.
- 5- سمية أمين علي، "المحاسبة على رأس المال الفكري، دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري مجلة المحاسبة والادارة والتأمين، العدد 60، جهاز الدراسات العليا والبحوث، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003.
- 6- عبد الوهاب، محمد علي، مصدر سابق.
- 7- وليد ناجي الحياي، دراسات في المشكلات المحاسبية المعاصرة، مصدر سابق.
- 8- رضوان حلوه حنان: بدائل القياس المحاسبي المعاصر " ، عمان، دار وائل للنشر 2003 ص 209 - 210.
- 9- بحث تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة ، اعداد أحمد المطيري.
- 10- نفس المصدر السابق.
- 11- حسين القاضي، مأمون حمدان، "نظرية المحاسبة"، عمان: الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، 2001.
- 12- عبد الوهاب، محمد علي، مصدر سابق.
- 13- وليد ناجي الحياي، "دراسات في المشكلات المحاسبية المعاصرة"، مصدر سابق.

- 14- بحث "مفهوم وأهمية نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية" أ. علي فاضل جابر، 2012.
- 15- "محاسبة الموارد البشرية"، مدونة د. أيمن عبد الله محمد أبو بكر.
- 16- عاطف محمد عواد العوام، "إطار مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية لتحقيق الاستغلال الأمثل"، بيروت، مختارات 1987.
- 17- عاطف محمد عواد العوام، نفس المصدر السابق.
- 18- عاطف محمد عواد العوام، نفس المصدر السابق.
- 19- عباس مهدي الشيرازي، نظرية المحاسبة، "الكويت، دار السلاسل للنشر 1990.
- 20- محمد رضوان حلوه، حنان، "نظرية المحاسبة"، حلب، منشورات جامعة حلب، 1987.
- 21- حسين القاضي، مصدر سابق، ص 137 - 138.
- 22- محمد رمضان، غنيم علي، المحاسبة المتقدمة، مجلة بحوث جامعة حلب العدد 17، أريك فلا يهولمز"، المحاسبة عن الموارد البشرية"، دار المريخ، السعودية، تعريب محمد عصام الدين زايد، مراجعة احمد حامد حجاج، تقديم سلطان محمد السلطان، 1992.
- 23- رضوان حلوه، حنان، "تطور الفكر المحاسبي"، مدخل نظرية المحاسبة"، عمان، دار الثقافة والنشر، 2001.
- 24- رضوان حلوه، حنان، نفس المصدر السابق.
- 25- محمد رمضان، مصدر سابق.
- 26- أريك فلا يولمز، مصدر سابق.
- 27- عبد الفتاح عبده، "مفاهيم الأصول ومدى انطباقها محاسبياً على الموارد البشرية.
- 28- عبد الوهاب، محمد علي، مصدر سابق.
- 29- أسامة علي عبد الخالق، تنمية وتطوير الموارد البشرية العربية واستراتيجيات البقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة، مجلة العمل العربية، العدد (60)، منظمة العمل العربية - 1995.
- 30- عبد الوهاب، محمد علي، مصدر سابق.

- 31- عبد الوهاب، محمد علي ، المصدر السابق.
- 32- اسامة علي عبد الخالق، مصدر سابق.
- 33- سمية أبي علي، مصدر سابق.
- 34- شوقي السيد فوده: مدخل نحو تطوير الاطار الفكري للمحاسبة عن الموارد البشرية في بيئة الأعمال المصرية من حيث المفاهيم والمبادئ وطرق القياس ، المؤتمر العلمي السنوي الثالث، ادارة التنمية بمصر في ظل التحولات العالمية، الزقازيق 7-8 نوفمبر، 1999.
- 35- سمية أمين علي، مصدر سابق.
- 36- أسامة علي عبد الخالق، مصدر سابق.
- 37- زياد هاشم يحيى، فاعلية نظام المعلومات المحاسبين في وحدات القطاع الاشتراكي - دراسة ميانية في المنشأة العامة لصناعة الألبسة الجاهزة في الموصل - رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية الإدارية والاقتصاد، جامعة الموصل، 1990.
- 38- موسكوف، سيمكن، نظم المعلومات المحاسبية لاتخاذ القرارات : مفاهيم وتطبيقات، ترجمة كمال الدين سعيد امحمد حجاج، دار المريح للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2002.
- 39- جمعة، احمد حلمي، واخرون، نظم المعلومات المحاسبية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان: الأردن، 2003.
- 40- شبير، احمد عبد الهادي، دور المعلومات المحاسبية في اتخاذ القرارات الادارية: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة غزة: فلسطين، 2006.
- 41- أحمد ابو زيد حسن، بحث عن نظام المحاسبة عن الموارد البشرية، مصر، 2010.
- 42- تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، مدونة وليد الجبالي، 2012.
- 43- نفس المصدر السابق.
- 44- احمد نور أبو زيد، مصدر سابق.

- 45- Flamholtz – E, “Human Resource Accounting”, New York, Mc Graw-Hill, 1978.
- 46- Porwal L-S, “Accounting Theory”, Taxa, “Mc Graw – Hill publishing Co., N. Dellhi, 1993.
- 47- Kumar, Dpak, Human Resource Planning Excel Book, N. Delhi, 2002.
- 48- Flamholtz – E
- 49- Carrado C.J and Bradford D. Jordan (2002) – 39 fundementals of investment valuation and management, Mc Graw – Hill.
- 50- Loudon, & Loudon, J (2008), Management information – 40 systes, “thed, prentice Hall int, inc.
- 51- Sturat Barnes, (2002), “knowledge Management system – 41: theory and practice, “Engage Learning Business press.